



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO PARANÁ

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO



Período: 18.05 a 05.06.2009.

Local: Doutor Ulysses/PR.

Localização Geográfica: S-24°50.205' e W-49°31.361'

Atividade: Corte de pinus.

ÍNDICE

ÍNDICE	2
01) EQUIPE	3
02) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR	4
03) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	4
04) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	5
05) MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL	6
06) DA LOCALIZAÇÃO DA FRENTE DE SERVIÇO	6
07) DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA	7
08) DAS IRREGULARIDADES DA ÁREA TRABALHISTA	8
08.01) MANTER EMPREGADO TRABALHANDO SOB CONDIÇÕES CONTRÁRIAS ÀS DISPOSIÇÕES DE PROTEÇÃO AO TRABALHO.	8
08.02) ADMITIR OU MANTER EMPREGADO SEM O RESPECTIVO REGISTRO EM LIVRO, FICHA OU SISTEMA ELETRÔNICO COMPETENTE.	9
08.03) DEIXAR DE ANOTAR A CTPS DO EMPREGADO, NO PRAZO DE 48 (QUARENTA E OITO) HORAS, CONTADO DO INÍCIO DA PRESTAÇÃO LABORAL.	10
08.04) DEIXAR DE DEPOSITAR MENSALMENTE O PERCENTUAL REFERENTE AO FGTS.	10
08.05) DEIXAR DE COMUNICAR AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, ATÉ O DIA 7 (SETE) DO MÊS SUBSEQÜENTE OU NO PRAZO DEFINIDO EM REGULAMENTO, O CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS (CAGED).	10
09) MEIO AMBIENTE DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE	10
09.01) DEIXAR DE DISPONIBILIZAR, NAS FRENTES DE TRABALHO, INSTALAÇÕES SANITÁRIAS COMPOSTAS DE VASOS SANITÁRIOS E LAVATÓRIOS.	10
09.02) DEIXAR DE DISPONIBILIZAR, NAS FRENTES DE TRABALHO, ABRIGOS QUE PROTEJAM OS TRABALHADORES DAS INTEMPÉRIES DURANTE AS REFEIÇÕES.	11
09.03) DEIXAR DE FORNECER AOS TRABALHADORES, GRATUITAMENTE, EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL.	11
09.04) DEIXAR DE DISPONIBILIZAR, NOS LOCAIS DE TRABALHO, ÁGUA POTÁVEL E FRESCA EM QUANTIDADE SUFICIENTE.	12
10) DO EMPREGADOR E SUA RELAÇÃO COM O VENDEDOR DA MADEIRA	13
11) CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO	13
12) DAS PROVIDÊNCIAS	16
13) CONCLUSÃO	18
RELAÇÃO DE DOCUMENTOS ANEXOS AO RELATÓRIO	20

01) EQUIPE

Ministério do Trabalho e Emprego

Coordenador:

AFT Legislação

CIF

AFT Legislação

CIF

AFT Legislação

CIF

AFT Legislação

CIF

AFT Engenheiro

CIF

Motorista

Ministério Público do Trabalho

Procurador do Trabalho

Motorista

Batalhão de Polícia Ambiental Força Verde

Cabo

Soldado

Soldado

Soldado

Soldado

Soldado

Polícia Rodoviária Federal

Policial Rodoviário Federal

Policial Rodoviário Federal

Policial Rodoviário Federal

Policial Rodoviário Federal

Policial Rodoviário Federal

Policial Rodoviário Federal

02) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

Período da ação: 18.05 a 05.06.2009.

Empregador [REDACTED]

CNPJ: 07.918.470/0001-88

CNAE: 0210-1/07

LOCALIZAÇÃO: Fazenda Itapirapuã - Zona Rural de Doutor Ulysses/PR

POSIÇÃO GEOGRÁFICA DA FAZENDA:

S - 24°50.205' e **W** - 49°31.361' (Interior da propriedade)

ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA:

TELEFONES: [REDACTED]

03) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados: 06

Homem: 06 Mulher: 00

Adolescente: menor de 16 anos / de 16 a 18 anos: 00

Empregados registrados sob ação fiscal: 04

Homem: 04 Mulher: 00

Adolescente: menor de 16 anos / de 16 a 18 anos: 00

Empregados resgatados: 06

Homem: 06 Mulher: 00

Adolescente: menor de 16 anos / de 16 a 18 anos: 00

Valor bruto da rescisão: R\$ 9.826,68

Valor líquido recebido: R\$ 9.473,33

Número de Autos de Infração lavrados: 09

Guias Seguro Desemprego emitidas: 06

Número de CTPS emitidas: 00

Termos de apreensão e guarda: 00

Termo de interdição: 01

Número de CAT emitidas: 00

04) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

N.	Nº do AI	Ementa	Descrição	Capitulação
1	01618882-9	001396-0	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.	art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.
2	01618886-1	000010-8	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.	art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
3	01618885-3	000005-1	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.	art. 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
4	01618883-7	000978-4	Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.	art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.
5	01618884-5	001192-4	Deixar de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego, até o dia 7 (sete) do mês subsequente ou no prazo definido em regulamento, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).	art. 1º, § 1º, da Lei nº 4.923, de 23.12.1965.
6	01618890-0	131308-8	Deixar de exigir que os trabalhadores utilizem os equipamentos de proteção individual.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.20.1.2 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
7	01618887-0	131363-0	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.4 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
8	01618889-6	131372-0	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, abrigos que protejam os trabalhadores das intempéries durante as refeições.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
9	01618888-8	131475-0	Deixar de disponibilizar, nos locais de trabalho, água potável e fresca em quantidade suficiente.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.9 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.

05) MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL

A operação do grupo de fiscalização do trabalho rural da SRTE/PR, apoiada pela Secretaria de Inspeção do Trabalho e realizada por solicitação da Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, ocorreu na mesorregião centro oriental paranaense e teve por objetivo verificar as condições de trabalho na atividade de corte de pinus desenvolvidas na zona rural dos municípios de Cerro Azul, Doutor Ulysses, Sengés e Jaguariaíva/PR.

06) DA LOCALIZAÇÃO DA FRENTE DE SERVIÇO

Seguindo o planejamento previamente estabelecido em reunião com o Ministério Público do Trabalho, o Grupo de Fiscalização do Trabalho Rural da SRTE/PR acompanhado de representantes do Grupo Especial de Fiscalização Móvel do MTE, no dia 21.05.2009, deslocou-se até a zona rural do município de Doutor Ulysses/PR, e na Fazenda Itapirapuã iniciou ação fiscal.



No ponto de coordenadas geodésicas S-24°50.205' e W-49°31.361' foi localizada área rural de propriedade de [REDACTED] e [REDACTED] com madeira em pé (pinus Elliotti e/ou Taeda) de propriedade da empresa TEMPO FLORESTAL S/A (CNPJ 75.037.531/0001-58), em que foi identificada frente de serviço onde se encontravam laborando empregados da empresa [REDACTED] (CNPJ 07.918.470/0001-88). Na referida frente de serviço foi realizado um levantamento dos empregados e efetuada a verificação física das condições de trabalho.



No dia 22.05.2009 a empresa foi notificada para apresentar documentos e nos dias 25.05.2009 prosseguiu a ação fiscal.



07) DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA

A empresa [redacted] exerce no local atividade de corte de árvores de pinus Elliotti e/ou Taeda, arraste, traçamento, empilhamento e carregamento da madeira cortada.



08) DAS IRREGULARIDADES DA ÁREA TRABALHISTA

08.01) Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.

Na fiscalização, realizada na Fazenda Itapirapuã, verificamos 6 (seis) trabalhadores laborando na atividade de corte de árvores de pinus Elliotti e/ou Taeda, arraste, traçamento, empilhamento e carregamento. A situação em que encontramos os referidos trabalhadores está em evidente desacordo com os Tratados e Convenções Internacionais ratificados pelo Brasil, a saber: as Convenções da OIT nº 29 (Decreto nº 721/1957) e 105 (Decreto nº 58.822/1966), a Convenção sobre escravidão de 1926 (Decreto nº 58.563/1966) e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica - Decreto nº 678/1992), os quais têm força cogente própria das leis ordinárias, não se podendo afastar seu cumprimento na seara administrativa. A seguir descreveremos as situações degradantes em que os trabalhadores foram encontrados. Os trabalhadores foram contratados para efetuar o corte de árvores de pinus Elliotti e/ou Taeda, arraste, traçamento, empilhamento e carregamento para o empregador supracitado, na Fazenda Itapirapuã, na zona rural do município de Doutor Ulisses/PR. A contratação dos mesmos deu-se sem que fossem submetidos a exame médico admissional antes de assumirem suas atividades, bem como nenhuma avaliação clínica e/ou exames complementares que avaliassem a capacidade do empregado em razão do risco a que estava exposto. Os trabalhadores foram contratados para receber diárias de R\$ 35,00. Os dias em que não houve trabalho em razão de fatores climáticos como a chuva, que impediu o corte, não houve o pagamento deste dia, transferindo para o trabalhador o risco atividade econômica. A alimentação era preparada, pelos próprios trabalhadores, e levadas em marmitas para as frentes de serviço. Não havia local para a tomada das refeições, as quais eram feitas debaixo de árvores, nos locais de corte. O empregador também não fornece aos empregados equipamentos de proteção individual, tais quais: bota, perneira, luva, chapéu, protetor auricular para os operadores de motosserras, além de outros. Alguns empregados afirmaram terem comprado estes equipamentos com recursos próprios e ou trabalhavam sem nenhum equipamento, como pudemos constatar na verificação

física. As frentes de trabalho não possuíam abrigo ou qualquer proteção contra chuva, sol e vento. Nas frentes de trabalho não são disponibilizadas instalações sanitárias fixas ou móveis, sendo as "necessidades" realizadas sem nenhuma higiene e no meio do mato, possibilitando a disseminação de doenças infecto contagiosas bem como o risco dos trabalhadores serem picados por animais peçonhentos, além de ser um total desrespeito a dignidade da pessoa humana. Todas as condições precárias de trabalho acima descritas retratam a ausência do cumprimento de qualquer norma de proteção ao trabalho, ficando caracterizada a infração trabalhista.



08.02) Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

Na fiscalização, realizada na Fazenda Itapirapuã, constatamos que a empresa [REDACTED] mantinha 4 (quatro) trabalhadores sem o devido registro. De forma indelével, foram verificados todos os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, conforme o artigo 3 da CLT, a saber: Subordinação - O empregador, através de seus empregados e prepostos, fiscalizava e comandava a prestação de serviços; Onerosidade - Todo o serviço prestado estava sendo remunerado, ainda que da forma incorreta; Pessoalidade - A prestação dos serviços é feita de forma individual por cada trabalhador e apenas por aqueles que foram encontrados pela fiscalização; Não-eventualidade - Todo o trabalho era feito de forma permanente, ainda que houvesse variações de atividade; Comutatividade: Ao existir as obrigações de os

empregados em realizar suas atividades, por meio de recebimento de um "salário" ainda que de forma irregular, caracterizando prestações equivalentes.

08.03) Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.

Na fiscalização, realizada na Fazenda Itapirapuã, verificamos que 4 (quatro) trabalhadores estavam laborando sem as CTPS devidamente anotadas.

08.04) Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.

Na fiscalização, realizada na Fazenda Itapirapuã, verificamos que 3 (três) trabalhadores estavam laborando sem que estivesse sendo depositado o FGTS mensal.

08.05) Deixar de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego, até o dia 7 (sete) do mês subsequente ou no prazo definido em regulamento, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Na fiscalização, realizada na Fazenda Itapirapuã, verificamos que 3 (três) trabalhadores laboravam no local há mais de mês, não havendo qualquer comunicação oficial ao Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

09) MEIO AMBIENTE DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE

09.01) Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios.

Na fiscalização, realizada na Fazenda Itapirapuã, durante verificação física realizada em frente de trabalho de extração de madeira não encontramos qualquer instalação sanitária, fixa ou móvel, disponível para uso dos empregados na frente de trabalho fiscalizada.

09.02) Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, abrigos que protejam os trabalhadores das intempéries durante as refeições.



Na fiscalização, realizada na Fazenda Itapirapuã, durante verificação física realizada em frente de trabalho de extração de madeira não encontramos qualquer abrigo, fixo ou móvel, disponível para que os empregados possam utilizar por ocasião das refeições. Os trabalhadores realizam suas refeições sentados no chão, sem condições mínimas de higiene e conforto, estando expostos, inclusive a intempéries, poeiras, raios solares e chuvas, já que o trabalho é realizado a céu aberto. Essa situação agrava as necessidades dos que passam grande parte do dia laborando nas frentes agrícolas.

09.03) Deixar de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual.



Na fiscalização, realizada na Fazenda Itapirapuã, durante verificação física realizada em frente de trabalho de extração de madeira encontramos empregados exercendo suas atividades sem a utilização de equipamentos de proteção individual. No corte de madeira com motosserras identificamos empregados que não estavam utilizando capacetes com viseiras, ou mesmo alguma espécie de óculos de segurança, gerando riscos de perfuração por partículas e cortes na córnea, favorecendo a possibilidade de infecções com conseqüências graves, além da falta de uso do capacete aumentar a gravidade de traumatismos cranianos advindos da queda de galhos ou árvores. Também nas frentes de serviço foram encontrados empregados que não estavam utilizando calçados adequados, inclusive sem a utilização de perneira ou coturno com proteção longa, gerando riscos de perfurações e cortes advindos de materiais presentes no solo e de esmagamentos decorrentes da movimentação da madeira, também não encontramos nenhum empregado utilizando luvas para transporte e carregamento de madeiras, o que agrava os riscos de cortes e perfurações por farpas.

09.04) Deixar de disponibilizar, nos locais de trabalho, água potável e fresca em quantidade suficiente.

Na fiscalização, realizada na Fazenda Itapirapuã, durante verificação física realizada em frente de trabalho de extração de madeira constatamos que os empregados utilizam para armazenar água garrafas térmicas que adquirem com os próprios recursos ou mesmo garrafas de plástico de refrigerantes. A água não é mantida fresca já que os empregados enchem as suas garrafas pela manhã e a utilizam durante todo dia, absorvendo calor durante toda a jornada, o que faz com que alguns empregados se utilizem de água que por ventura encontram próximo das frentes de trabalho onde estiverem laborando, se expondo a riscos de infecções intestinais graves. Ressaltamos a importância, para a preservação da saúde desses trabalhadores, de uma reposição hídrica adequada, que deveria ser assegurada por um acesso sistemático e abundante à água potável, uma vez que eles desenvolviam atividades que exigiam significativo esforço físico, em local a céu aberto.

10) DO EMPREGADOR E SUA RELAÇÃO COM O VENDEDOR DA MADEIRA

Por intermédio de entrevista e do exame contrato de compra e venda da madeira em pé (pinus elliotti e/ou taeda) constatamos que é comprador da madeira em pé existente na Fazenda Itapirapuã o Sr. [REDACTED] (CPF [REDACTED]), que negociou diretamente com o Sr. [REDACTED] que é o representante legal da Empresa TEMPO FLORESTAL S/A administradora do projeto de reflorestamento da referida área rural. No presente caso ficou evidente, decorrência das declarações prestadas, que o Sr. [REDACTED] e o Sr. [REDACTED] proprietário da [REDACTED] (CNPJ 07.918.470/0001-88) mantém sociedade de fato na retirada e na venda da madeira.

Constatamos na ação fiscal que a empresa [REDACTED] é a efetiva empregadora e desenvolve no local atividade de corte, extração, desgalhamento, carregamento e transporte da madeira. As madeiras extraídas eram vendidas para compradores locais pelo Sr. [REDACTED] em sociedade de fato mantida com o Sr. [REDACTED]

11) CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO

O trabalho em condições degradantes é caracterizado pela não garantia ao ser humano dos direitos básicos, mínimos, que o distingue dos animais ou coisas.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho em seu artigo TRABALHO COM REDUÇÃO DO HOMEM À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, retrata bem o que deve ser considerado trabalho em condições degradantes, traçando um paralelo de tal definição com o respeito à dignidade do obreiro.

“É preciso, entretanto, enunciar mais concretamente o trabalho em condições degradantes. Tomando por base sua caracterização, como exposta por Luis Camargo, como aquele em que se pode identificar péssimas condições de trabalho e de remuneração, pode-se dizer que trabalho em condições degradantes é aquele em que há a falta de garantias mínimas de

saúde e segurança, além da falta de condições mínimas de trabalho, de moradia, higiene, respeito e alimentação. Tudo devendo ser garantido - o que deve ser esclarecido, embora pareça claro - em conjunto; ou seja, e em contrário, a falta de um desses elementos impõe o reconhecimento do trabalho em condições degradantes. Assim, se o trabalhador presta serviços exposto à falta de segurança e com riscos à sua saúde, temos o trabalho em condições degradantes. Se as condições de trabalho mais básicas são negadas ao trabalhador, como o direito de trabalhar em jornada razoável e que proteja sua saúde, garanta-lhe descanso e permita o convívio social, há trabalho em condições degradantes. Se, para prestar o trabalho, o trabalhador tem limitações na sua alimentação, na sua higiene, e na sua moradia, caracteriza-se o trabalho em condições degradantes. Se o trabalhador não recebe o devido respeito que merece como ser humano, sendo, por exemplo, assediado moral ou sexualmente, existe trabalho em condições degradantes.”

Analizando a Constituição Federal, temos que em seu artigo 1º estão elencados cinco princípios fundamentais, dentre eles, Cidadania, Dignidade Humana e Valor Social do Trabalho. Esses foram esquecidos ou minorados de forma mercurial pelo empregador. Devido às condições impostas aos trabalhadores, o empregador negou-lhes acesso ao exercício de parcela da Cidadania, mormente pela não assinatura de suas carteiras de trabalho, que capacitariam os mesmos a exercer seus direitos. As condições, como um todo, impostas aos trabalhadores solapam qualquer tentativa de se manter um nível, mínimo que seja, de Dignidade Humana. Por lógica cartesiana, situações alarmantes como as que encontradas e documentadas, impedem pela própria inexistência, a atribuição de um Valor Social ao trabalho.

Ora, os fatos narrados no relatório, depoimentos, fotos e vídeos que acompanham o presente processo mostram de forma inatacável que o empregador era o artífice e autor desta negação de direitos.

No art. 149 do Código Penal, encontra-se a tipificação do crime de reduzir alguém a condição análogo à de escravo

Artigo 149 — Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena — reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem: I — cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II — mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I — contra criança ou adolescente;

II — por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

As condições de trabalho, a falta de garantias mínimas de higiene, saúde e segurança, jornadas excessivas, não pagamento de salários na sua totalidade e na periodicidade legal, o que desestimulava a saída dos trabalhadores da propriedade rural. Enfim, elementos indicados no texto legal foram encontrados na **Fazenda Itapirapuã**.

Os trabalhadores foram contratados sem que fossem submetidos a exame médico admissional antes de assumirem suas atividades, bem como nenhuma avaliação clínica e/ou exames complementares que avaliassem a capacidade do empregado em razão do risco a que estava exposto. Os trabalhadores foram contratados para receber diárias de R\$ 35,00 e quando não havia trabalho em razão de fatores climáticos como a chuva, que impedia o corte, não havia o pagamento deste dia, transferindo para o trabalhador o risco da atividade econômica. Não havia local para a tomada das refeições, as quais eram feitas debaixo de árvores, nos locais de corte. O empregador também não fornecia aos empregados equipamentos de proteção individual, tais quais: bota, perneira, luva, chapéu, protetor auricular para os operadores

de motosserras, além de outros. Alguns empregados tinham que comprar estes equipamentos com recursos próprios e ou trabalhavam sem nenhum equipamento. As frentes de trabalho não possuíam abrigo ou qualquer proteção contra chuva, sol e vento. Nas frentes de trabalho não eram disponibilizadas instalações sanitárias fixas ou móveis, sendo as "necessidades" realizadas sem nenhuma higiene e no meio do mato, possibilitando a disseminação de doenças infecto contagiosas bem como o risco dos trabalhadores serem picados por animais peçonhentos, além de ser um total desrespeito a dignidade da pessoa humana.

Especificamente quando ao direito de ir e vir de cada trabalhador, verifica-se, como ensina Ela Wiecko, que

“ a conduta de escravizar não se limita à violação da liberdade física e pode existir mesmo havendo liberdade de locomoção. A vítima é livre do ponto de vista físico para deixar o trabalho, mas não o deixa porque se sente escravo. A escravidão se estabelece de forma sutil e complexa com a participação de vários agentes e até com o consentimento da vítima.”

E ainda neste quesito, segundo Brito Filho:

“Verificando a nova redação do artigo 149, do Código Penal, observa-se que o trabalho em condições análogas à de escravo deve ser considerado gênero, do qual o trabalho forçado e o trabalho em condições degradantes são espécies. Não é somente a falta de liberdade de ir e vir, o trabalho forçado, então, que agora caracteriza o trabalho em condições análogas à de escravo, mas também o trabalho sem as mínimas condições de dignidade.”

E **DIGNIDADE** é a palavra-chave para a identificação do trabalho em que há a redução do homem à condição análoga à de escravo.

12) DAS PROVIDÊNCIAS

A primeira grande preocupação do grupo de fiscalização do trabalho rural da SRTE/PR, após inspeção nas frentes de trabalho, foi retirar os trabalhadores da

situação de risco e degradância a que estavam expostos e estabelecer os responsáveis pelo vínculo empregatício dos obreiros.

As diligências da fiscalização resultaram na identificação como efetivo empregador a empresa [REDACTED] sendo que o Sr. [REDACTED] na qualidade "sócio no negócio".

No dia 25.05.2009 o Sr. [REDACTED] e o Sr. [REDACTED] prestaram declarações ao Ministério Público do Trabalho reconhecendo as irregularidades e responsabilizando-se pela situação.

Como alternativa para solucionar a situação o Ministério Público do Trabalho propôs a celebração de termo de compromisso. Na mesma data, o empregador firmou com o Ministério Público Trabalho Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta em que se comprometeu a efetuar o registro em CTPS dos trabalhadores, realizar os exames médicos dos empregados, efetuar o recolhimento do FGTS e o pagamento das verbas rescisórias.

Definido os valores e havendo a concordância dos representantes da empresa, foi agendada a data de 27.05.2009 para o pagamento das verbas rescisórias e comprovação de regularização de atributos trabalhistas previstos no termo de ajuste.

No dia 27.05.2009, na sede do Escritório Contábil - J.L. Contabilidade Ltda, em Sengés/Pr, a empresa [REDACTED] efetuou o pagamento das verbas rescisórias dos empregados prejudicados, a partir de planilha de cálculos trabalhistas elaborada pela fiscalização do MTE, com base nas declarações dos empregados e com a concordância do empregador. Além disso, regularizou os depósitos fundiários dos referidos empregados efetuando o recolhimento em atraso do FGTS mensal e rescisório dos mesmos. O pagamento das verbas rescisórias foi efetuado pelo próprio Sr. [REDACTED] que foi auxiliado por seu contador.

A fiscalização do MTE prestou assistência aos trabalhadores na rescisão indireta de seus contratos de trabalho e realizou a entrega do Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado.

Na ocasião foi entregue para o empregador o termo de interdição da frente de serviço, foram recepcionados pelo empregador os autos de infração lavrados e registrada a fiscalização no livro de inspeção do trabalho.



Ainda, no curso da ação fiscal apresentou os atestados de saúde ocupacional, comprovante de acerto das informações do CAGED, as fichas de registro de empregados e os comprovantes de devolução da CTPS dos trabalhadores.

13) CONCLUSÃO

Diante do exposto, o grupo de fiscalização do trabalho rural da SRTE/PR entende que a empresa [REDACTED] mantém os trabalhadores da Fazenda Itapirapuã na zona rural de Doutor Ulysses/PR em situação contrária às disposições de proteção ao trabalho. Como consequência dessa forma de contratação, os trabalhadores poderão sofrer danos físicos e psicológicos e terem comprometimento a sua saúde, uma vez que estão submetidos à condição degradante de trabalho, exercendo suas atividades sem o fornecimento regular de todos os equipamentos de proteção, consumindo água sem nenhum tratamento, sem dispor de instalações sanitárias adequadas, enfim, sem a menor atenção a saúde, sem as CTPS assinadas e por conseguinte sem a garantia de cobertura previdenciária, sem direito ao repouso remunerado, distantes de suas famílias e em instalações precárias.

Os empregados foram retirados da Fazenda, haja vista que se configuram como degradantes as condições em que se encontravam, por não haver cumprimento das disposições relativas a segurança e a saúde nem o empregador cumpre com as obrigações do contrato de trabalho.

Entendemos que a empresa **TEMPO FLORESTAL S/A** vendedora e dona das árvores de pinus existentes na Fazenda Itapirapuã, representada em todos os contratos de compra e venda de árvores de pinus em pé por [REDACTED] (CPF

[REDACTED], é concorrentemente responsável pelas condições degradantes de trabalho a que os empregados da [REDACTED] estavam submetidos.

Pelo exposto e à luz da situação encontrada, conclui-se pela existência de trabalho análogo à condição de escravo.

Curitiba/PR, 15.06.2009

